

ANALISIS REKRUTMEN, SELEKSI, PENGALAMAN DAN PENEMPATAN TENAGA KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT WOHLRAB DI BATAM

Dhenny Asmarazisa Azis¹, Rona Tanjung², Sriwati³, Denny Ammari Ramadhan⁴,

Lestari Novianti Debataraj⁵

¹⁻⁵Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Riau Kepulauan, Batam

Email Korespondensi: ronatanjung07@gmail.com

ABSTRAK

Tujuan penelitian ini untuk mengetahui pengaruh rekrutmen, seleksi, pengalaman dan penempatan tenaga kerja terhadap kinerja karyawan. Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian kuantitatif. Populasi penelitian ini adalah karyawan pada PT Wohlrab Indonesia Batam sebanyak 180 orang. Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini menggunakan *simple random sampling* dengan menggunakan rumus Slovin sehingga didapat sampel sebanyak 65 responden. Data yang diperoleh dalam penelitian ini menggunakan kuesioner yang telah diuji validitas dan reliabilitasnya. Analisis data menggunakan regresi berganda dan uji hipotesis menggunakan SPSS versi 26. Hasil penelitian menunjukkan bahwa rekrutmen, seleksi, pengalaman dan penempatan tenaga kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan secara simultan. Secara parsial rekrutmen, seleksi dan penempatan tenaga kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan sedangkan pengalaman tidak signifikan kinerja karyawan.

Kata Kunci: *Kinerja Karyawan, Rekrutmen, Seleksi, Pengalaman dan Penempatan Tenaga Kerja.*

ABSTRACT

The purpose of this study was to determine the effect of recruitment, selection, experience and placement of workers on employee performance. The type of research used in this research is quantitative research. The population of this study were 180 employees at PT Wohlrab Indonesia Batam. The sampling technique in this study used simple random sampling using the Slovin formula so that a sample of 65 respondents was obtained. The data obtained in this study used a questionnaire that had been tested for validity and reliability. Data analysis used multiple regression and hypothesis testing using SPSS version 26. The results showed that recruitment, selection, experience and placement of workers have a positive and significant effect on employee performance simultaneously. Partially, recruitment, selection and placement of workers have a significant effect on employee performance, while experience does not significantly affect employee performance.

Keywords: *Employee Performance, Recruitment, Selection, Experience and Placement of Workers.*

PENDAHULUAN

Di zaman sekarang ini perusahaan semakin banyak menggunakan mesin, sehingga tenaga manusia semakin merosot untuk digunakan. Seiring perkembangan bisnis global saat ini yang menuntut persaingan yang kompetitif untuk dapat memasuki pasar atau bahkan berhasil menguasai pasar dimana salah satu. Tujuan utama setiap perusahaan adalah memperoleh laba semaksimal mungkin. Perusahaan harus menyiapkan semua sumber daya yang dimilikinya untuk dapat bersaing. Keberadaan sumber daya manusia di dalam suatu perusahaan memegang peranan sangat penting. Tenaga kerja memiliki potensi yang sangat besar untuk menjalankan aktivitas perusahaan.

Perusahaan merupakan suatu tempat yang dimana didalamnya memiliki proses produksi barang dan jasa. Hal ini disebabkan permintaan dari setiap kalangan masyarakat yang dimana sebuah permintaan harus melakukan proses terlebih dahulu sehingga perusahaan mampu mengembangkan atau memberikan sebuah kebutuhan dari kalangan masyarakat tersebut. Karyawan dan perusahaan sangat berkaitan karna didalamnya saling membutuhkan . Perusahaan butuh karyawan dalam memproduksi suatu barang dan jasa, sedangkan karyawan butuh perusahaan untuk keberlangsungan hidup mereka dalam memenuhi kebutuhan sehari-hari. Maka dari pada itu perusahaan sangat membutuhkan karyawan untuk memenuhi permintaan konsumen.

Kinerja karyawan adalah kesanggupan seseorang dalam bentuk individu atau kelompok dalam melakukan suatu kegiatan sesuai dengan tanggung jawab serta hasil yang diharapkan. Kinerja karyawan merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan

Kinerja dalam perusahaan merupakan jawaban dari berhasil atau tidaknya tujuan dari perusahaan yang ditetapkan. Para atasan atau manajer sering tidak memperhatikan kecuali sudah sangat buruk atau segala sesuatu jadi serba salah. Terlalu sering manajer tidak mengetahui betapa buruknya kinerja telah merosot sehingga perusahaan/instansi menghadapi krisis yang serius. Setiap individu memiliki karakteristik yang dieksplor atau dikembangkan masing-masing individu dalam menggali kemampuan yang ada untuk diaplikasikan ke dalam suatu pekerjaan yang sesuai. Oleh karena itu, seorang pimpinan harus memiliki penguasaan sumber daya manusia yang baik sehingga dapat mengelola karyawan sesuai dengan kemampuan. Jika penempatan karyawan tepat maka kepuasan kerja akan dirasakan masing-masing pihak yang bersangkutan dalam suatu perusahaan.

Tabel 1. Data Absensi Karyawan PT.Wohlrab Indonesia
Periode Januari 2021 – Desember 2021

No.	Bulan	Keterangan Ketidakhadiran			Jumlah yang tidak hadir
		Alpa	Sakit	Ijin	
1	Jan-21	0	18	155	173
2	Feb-21	0	19	19	38
3	Mar-21	0	38	47	85
4	Apr-21	0	35	69	104
5	Mei-21	0	6	17	23
6	Jun-21	0	8	26	34
7	Jul-21	0	27	34	61
8	Agust-21	0	15	35	50
9	Sep-21	0	49	70	119

10	Okt-21	0	38	93	131
11	Nov-21	2	38	117	157
12	Des-21	0	10	32	42

Sumber: HRD PT. Wohlrab Indonesia

Dari tabel 1 di atas terkait totalitas absensi bisa di amati berikut:

1. Untuk jumlah karyawan tidak hadir paling tinggi terjadi pada Januari berjumlah 173 orang.
2. Untuk tingkat absen paling tinggi terjadi pada November berjumlah 2 orang
3. Untuk tingkat sakit paling tinggi terjadi pada September berjumlah 49 orang.
4. Untuk alasan tertentu atau izin paling tinggi pada Januari berjumlah 173 orang.

Dari hasil wawancara bersama ibu Ria Juliarti selaku HRD menyatakan mayoritas karyawan ijin tidak masuk dikarenakan adanya kepentingan keluarga. Penempatan mempunyai pengaruh yang sangat penting dalam meningkatkan kinerja karyawan. Seperti yang diketahui penempatan karyawan adalah tindak lanjut dari seleksi yaitu menempatkan calon karyawan yang diterima pada jabatan/pekerjaan yang membutuhkannya dan sekaligus mendelegasikan tanggung jawab kepada orang tersebut. Mengingat pentingnya proses rekrutmen, seleksi dan penempatan karyawan dalam pencapaian tujuan dari perusahaan secara keseluruhan mengakibatkan kinerja karyawan kurang optimal sehingga produktifitas kerja menurun.

Pengalaman kerja oleh seorang karyawan, dapat meningkatkan ketrampilan dan kemampuan karyawan untuk melakukan pekerjaan saat ini. Semakin luas dan banyak pengalaman kerja yang diperoleh, maka semakin baik karyawan melakukan berbagai pekerjaan dan sempurna serta berkembang pola pikir dan sikap dalam bertindak untuk mencapai tujuan yang telah diharapkan. Pengalaman kerja adalah salah satu faktor yang dapat mempengaruhi kinerja di organisasi melalui pengetahuan, keterampilan, dan kemampuan yang dimiliki karyawan untuk mengemban tanggung jawab dari pekerjaan sebelumnya, karena pengalaman kerja berperan sangat penting dalam organisasi". Pengalaman yang didapat karyawan akan selalu memberikan ketrampilan yang baik serta pengetahuan sesuai dengan pekerjaan yang akan didapat. Karyawan dapat melakukan pekerjaan secara berulang kali dalam jangka waktu yang lama akan menjadikan individu karyawan menjadi cukup terampil dalam bekerja. Pengalaman kerja ini menjadi faktor terpenting, karena didalam sebuah pekerjaan perlu keahlian, dan inisiatif serta mampu berkreasi sehingga dapat menghasilkan pekerjaan yang baik dan diinginkan oleh perusahaan.

Seleksi merupakan usaha pertama yang harus dilakukan perusahaan untuk memperoleh karyawan yang qualified dan kompeten yang akan menjabat serta mengerjakan semua pekerjaan pada perusahaan. Seleksi tenaga kerja adalah merupakan serangkaian kegiatan yang dilaksanakan untuk memutuskan apakah seseorang pelamar diterima atau ditolak, dalam suatu instansi tertentu setelah menjalani rangkaian tes yang dilaksanakan. Ada beberapa variabel yang mempengaruhi kinerja karyawan selain rekrutmen dan seleksi yaitu penempatan. Seleksi merupakan langkah-langkah yang dilakukan oleh pelamar sampai akhirnya memperoleh keputusan diterima atau ditolak sebagai karyawan baru Rivai (2018). Proses ini berbeda antara satu perusahaan dengan perusahaan lainnya, proses tersebut pada umumnya meliputi evaluasi persyaratan, testing, wawancara, dan ujian fisik.

Setelah karyawan dalam proses seleksi biodata dan beberapa test yang lainnya, akan dilakukan proses interview. Proses interview ini dilakukan dengan cara menghubungi karyawan yang lulus dan akan dilakukan wawancara awal. Perlu kita ketahui, tidak semua calon karyawan yang dihubungi akan lulus dalam tahap wawancara karna dalam proses ini juga tentu adanya kriteria yang akan lulus ke tahap selanjutnya. Jika karyawan yang lulus dalam tahap awal wawancara maka calon karyawan tersebut harus melakukan proses medical check-up terlebih dahulu sebelum memasuki area perusahaan. Perusahaan harus melakukan medical check-up terlebih dahulu agar dapat mengetahui karyawan tersebut sehat secara fisik dan layak di pekerjaan.

Harus kita ketahui setiap perusahaan dimanapun mempunyai kriteria yang menjadi tolak ukur dalam sebuah perusahaan dalam mempekerjakan karyawannya. Proses rekrutmen karyawan memang terlihat mudah namun perlu ketelitian dari sebuah perusahaan untuk memilih karyawan mana yang bakal cocok dalam proses rekrutmen tersebut selain itu karyawan yang ingin bekerja dalam sebuah perusahaan harus mengetahui terlebih dahulu perusahaan tersebut berjalan dibidang apa agar calon karyawan mampu berorientasi dengan cepat di lingkungan perusahaan . Bukan hanya proses rekrutmen, HRD yang bergerak dibidang ini juga harus menyeleksi surat lamaran yang masuk ke dalam perusahaan dari biodata pelamar sampai ke jenjang pendidikan. Seleksi ini bertujuan untuk mendapatkan karyawan yang terbaik yang akan di pekerjaan dalam perusahaan tersebut.

Dalam memasuki sebuah perusahaan tentu adanya proses-proses yang harus kita lewati terlebih dahulu, seperti salah satunya bagaimana sebuah perusahaan mampu merekrut calon karyawan tersebut. Banyak cara bagi suatu perusahaan untuk bisa dalam merekrut calon-calon pekerja yang dimana diberi suatu tanggung jawab sesuai skill yang dimiliki seorang karyawan tersebut. Sebuah perusahaan pasti mempunyai syarat – syarat tertentu saat merekrut karyawan yang bakal di pekerjaan atau yang akan menjadi sebuah karyawan dalam perusahaan tersebut. Misalnya perusahaan tersebut mempunyai syarat contohnya harus berumur 18th keatas, harus mempunyai pengalaman terlebih dahulu, memiliki penglihatan yang normal, tidak buta warna, dan mampu bekerja sama dengan team. Apabila calon tersebut memenuhi kriteria dari perusahaan maka calon karyawan tersebut dapat melanjutkan proses rekrutmen.

Tabel 2
Rekrutmen Karyawan PT.Wohlrab Indonesia 2022

No	Bulan	Jumlah
1	Januari	20
2	Februari	17
3	Maret	14
4	April	11
5	May	8
6	Juni	10
7	Juli	20
8	Agustus	12

9	September	17
10	Oktober	8
11	November	18
12	Desember	17
Total		172

Sumber: HRD PT. Wohlrab Indonesia

Proses rekrutmen merupakan hal yang sangat vital dalam sebuah perusahaan. Keakuratan dalam rekrutmen dapat meningkatkan efektifitas dan efisiensi operasional perusahaan. Proses perekrutan karyawan melalui prosedur dan standar yang baik sangat diharapkan akan mampu menghasilkan karyawan-karyawan yang handal sebagai mitra strategik perusahaan, sehingga proses penempatan karyawan yang disesuaikan dengan *job specification dan job description* dapat berjalan dengan efektif sehingga akan tercipta the right man in the right place. Rekrutmen merupakan usaha mencari dan mempengaruhi tenaga kerja, agar melamar lowongan pekerjaan yang ada dalam organisasi perusahaan Hasibuan (2019). Rekrutmen merupakan proses pencarian dan pemikatan calon karyawan (pelamar) yang melamar sebagai karyawan baru Handoko (2018) Selanjutnya perusahaan harus menempatkan karyawan tersebut sesuai dengan kemampuan yang dimiliki dibidangnya masing-masing. New hire akan diajarkan bagaimana menjalankan tugasnya di perusahaan tersebut. Karyawan tidak boleh mempekerjakan karyawan baru sendirian tanpa adanya bantuan dari karyawan senior agar dapat mampu mendampingiya terlebih dahulu.

PT. Wohlrab Indonesia adalah salah satu bentuk perusahaan yang bergerak dibidang jasa yaitu berfokus pada spray paint. PT. Wohlrab indonesia terletak di Batamindo Industrial Pintu 2 lot 12, Batam Kepulauan Riau Indonesia. PT ini juga melakukan hal yang sama seperti PT yang lainnya, merekrut karyawan yang berkompeten sesuai dengan kriteria dari sebuah perusahaan tersebut. Apabila perusahaan mengikuti jalur-jalur tentang cara mendapatkan karyawan yang baik dan yang tentu diinginkan dari perusahaan maka perusahaan perlu melakukan tahap rekrut, seleksi, dan menyesuaikan pengalaman dan skill yang dimiliki karyawan tersebut agar bagian-bagian yang dilakukan karyawan mampu menjaga posisi perusahaan.

Berdasarkan dari uraian diatas maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul "PENGARUH REKRUTMEN, SELEKSI, PENGALAMAN, PENEMPATAN TENAGA KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT WOHLRAB INDONESIA.

METODE PENELITIAN

Metode merupakan cara untuk memecahkan suatu masalah. Dalam hal ini jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian adalah penelitian kuantitatif dengan metode survey yang artinya teknik pengumpulan data informasi yang dilakukan menggunakan susunan pertanyaan yang diajukan kepada responden.

VARIABEL PENELITIAN

Dalam penelitian ini variabel yang digunakan antara lain Variabel bebas adalah yang mempengaruhi atau yang menjadi sebab timbulnya variable dependen (Terikat). Variabel

bebas dalam penelitian ini adalah Rekrutmen (X1), seleksi (X2) pengalaman (X3), penempatan (X4) Dalam penelitian ini variabel terikatnya adalah kinerja karyawan (Y).

POPULASI DAN SAMPEL PENELITIAN

Menurut Siregar (2016) Populasi Dalam melakukan penelitian, perlu ditetapkan populasi supaya penelitian yang dilakukan mendapatkan data yang sesuai dan yang diharapkan. Menurut (Sugiyono, 2020) Populasi mengacu pada area umum yang terdiri dari hal-hal atau orang-orang dengan jumlah dan kualitas tertentu yang telah dipilih peneliti untuk dipelajari dan kemudian dibuat kesimpulannya. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan perusahaan yang berjumlah 183 orang yang bekerja di PT. Wohlrab Indonesia.

Berdasarkan perhitungan di atas sampel penelitian yang digunakan sebanyak 65 responden dengan menggunakan teknik *simple random sampling*. *Simple random sampling* adalah salah satu teknik dimana pengambilan sampel dilakukan secara acak tanpa memperhatikan strata yang ada dalam populasi itu

JENIS DAN SUMBER DATA

Jenis Data Responden diperlukan untuk mengetahui Tanggapan Responden Terhadap Rekrutmen, seleksi, Pengalaman, Penempatan di PT. Wohlrab Indonesia Data sekunder adalah informasi dan data yang berasal dari sumber arsip dalam bentuk buku-buku terkait, jurnal, tesis, internet, dan sumber lain yang berasal dari penelitian sebelumnya. Data sekunder juga dikenal sebagai data yang tersedia. 2 Sumber Data Penelitian ini menggunakan kuesioner dan wawancara untuk mengumpulkan data.

TEKNIK PENGUMPULAN DATA

Terdapat tiga cara untuk mengumpulkan data yang akan diperlukan untuk melakukan analisis dalam penelitian ini, yaitu sebagai berikut: 1) Pengumpulan data dengan cara melakukan Observasi. 2) Pengumpulan data dengan cara menyebarkan kuisisioner. 3) Pengumpulan data dengan cara melakukan studi pustaka sedangkan teknik analisis yang digunakan adalah regresi linear berganda yang dapat menjelaskan hubungan fungsional antara beberapa variabel dengan bantuan program SPSS.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji Validitas

Dalam penelitian ini terdapat, nilai r-tabel adalah 0,240. Adapun uji validitas data pada tabel sebagai berikut:

Tabel 3
Hasil Uji Validitas

Variabel	Item Pernyataan	Nilai Tabel	R	Nilai Hitung	R	Keterangan
Rekrutmen (X1)	X1.1	0.487		0.240		Valid
	X1.2	0.674		0.240		Valid
	X1.3	0.442		0.240		Valid
	X1.4	0.677		0.240		Valid
	X1.5	0.683		0.240		Valid
	X1.6	0.619		0.240		Valid
	X1.7	0.605		0.240		Valid

Seleksi (X2)	X2.1	0.505	0.240	Valid
	X2.2	0.771	0.240	Valid
	X2.3	0.688	0.240	Valid
	X2.4	0.61	0.240	Valid
	X2.5	0.685	0.240	Valid
	X2.6	0.661	0.240	Valid
Pengalaman (X3)	X3.1	0.848	0.240	Valid
	X3.2	0.690	0.240	Valid
	X3.3	0.760	0.240	Valid
	X3.4	0.873	0.240	Valid
	X3.5	0.819	0.240	Valid
Penempatan Tenaga Kerja (X4)	X4.1	0.763	0.240	Valid
	X4.2	0.851	0.240	Valid
	X4.3	0.842	0.240	Valid
	X4.4	0.865	0.240	Valid
	X4.5	0.766	0.240	Valid
Kinerja Karyawan (Y)	Y.1	0.819	0.240	Valid
	Y.2	0.891	0.240	Valid
	Y.3	0.813	0.240	Valid
	Y.4	0.890	0.240	Valid
	Y.5	0.792	0.240	Valid
	Y.6	0.876	0.240	Valid
	Y.7	0.873	0.240	Valid

Sumber: Data Primer diolah, 2023

Hasil uji validitas menunjukkan bahwa seluruh item pernyataan karena nilai $r_{hitung} > r_{tabel}$, taraf signifikan sebesar 0,222 (sig.2-tailed $\leq \alpha 0,05$). Dapat disimpulkan bahwa semua pernyataan valid.

Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas di lakukan untuk mendapatkan tingkat ketetapan. Tingkat ketetapan alat pengumpulan data yang digunakan.

Tabel 4
Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach's Alpha	Kriteria	N of Items	Keterangan
Rekrutmen	0,729	> 0.60	7	Reliabel
Seleksi	0,721	> 0.60	6	Reliabel

Pengalaman	0,922	> 0.60	6	Reliabel
Penempatan	0,872	> 0.60	5	Reliabel
Tenaga Kerja				
Kinerja Karyawan	0,619	> 0.60	7	Reliabel

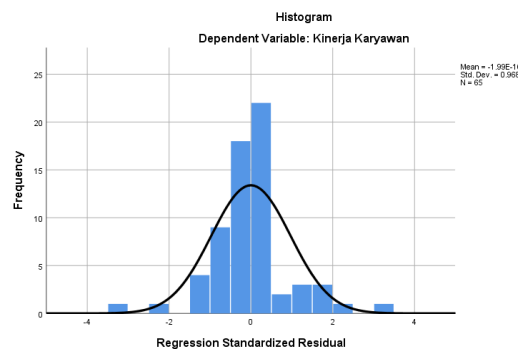
Sumber: Data Primer diolah, 2023

Dapat disimpulkan bahwa data-data yang diperoleh dari keseluruhan instrument pernyataan-pernyataan kuesioner pada masing-masing variabel telah memenuhi syarat reliabilitas instrument.

a. Uji Asumsi Klasik

1) Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk mengetahui apakah variabel bebas dan variabel terikat terdistribusi normal atau tidak normal. Untuk mengetahui normal tidaknya sebuah distribusi dapat menggunakan grafik histogram. Uji normalitas pada penelitian ini menggunakan *histogram regression residual*, grafik *normal probability plots*, *histogram scatter plot* serta melalui uji Kolmogorov Smirnov.



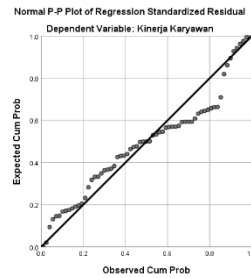
Gambar 1

Hasil Uji Normalitas (Histogram)

Sumber: Data Primer diolah, 2023

Berdasarkan gambar grafik diatas, menunjukkan residul berdistribusi normal dan kurva berbentuk seperti lonceng, sehingga memenuhi asumsi normalitas. Selain pada grafik histogram, untuk mengetahui normalitas data maka juga dapat dilakukan dengan melihat titik sebar yang berada disekitar garis diagonal pada grafik normal P-Plot. Jika distribusi data residul normal, maka garis yang menggambarkan data sesungguhnya akan mengikuti garis diagonal, Ghozali (2017). Cara kedua untuk menguji normalitas yaitu dengan grafik Normal Probability Plot dibawah ini. Jika data menyebar jauh dari garis diagonal, maka model regresi tidak memenuhi asumsi normalitas.

Adapun cara lain untuk menguji normalitas dengan analisis grafik adalah dengan melihat diagram *Normal P-P Plot Regression Standardized*. Hasil dengan menggunakan diagram *Normal P-P Plot Regression Standardized* adalah sebagai berikut:



Gambar 2

Hasil Uji Normalitas dengan *P-P Plot Reression Standardized*

Sumber: Gambar diolah dengan SPSS V.26

Berdasarkan gambar grafik diatas, menunjukkan bahwa penyebaran pada titik-titik yang berada disekitar garis diagonal mengikuti arah garis tersebut meskipun posisi titik-titik yang tersebar tidak sejajar lurus tepat digaris diagonal seperti yang terlihat namun penyebarannya masih berada dekat disekitar garis diagonal, sehingga data yang diuji adalah berdistribusi normal. Untuk pengujian yang lebih akurat maka dilakukan dengan uji Kolmogrov-Smirnov.

Tabel 5
Hasil Uji *Kolmogorov-Smirnov*

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Unstandardized Residual
N		65
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	2.5798888
		5
Most Extreme Differences	Absolute	.178
	Positive	.178
	Negative	-.081
Test Statistic		.178
Asymp. Sig. (2-tailed)		.189 ^c

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

Sumber: data diolah dengan SPSS

Dari Tabel 5. diketahui bahwa hasil uji kolmogrov-smirnov dengan nilai Asymp. Sig. (2-tailed) adalah 0.189 Dinyatakan signifikansi karena nilai Asymp. Sig lebih besar dari 0.05 yaitu $0,189 > 0,05$ (alpha) artinya dapat disimpulkan bahwa data dalam penelitian ini terdistribusi secara normal

2) Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas bertujuan menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi (hubungan) antar variabel bebas (independen).

Tabel 6.
Uji Multikolinearitas

Variabel	Collinearity Statistic	
	Tolerance	VIF
Rekrutmen	0.990	1.010
Seleksi	0.939	1.065
Pengalaman	0.979	1.022
Penempatan Tenaga Kerja	0.950	1.053

Sumber: Hasil pengolahan data

Dari tabel diatas terlihat bahwa hasil multikolinearitas tidak ada variabel independen yang memiliki nilai tolerance $\geq 0,10$ dan hasil variable inflation factor $\leq 10,00$ yaitu :

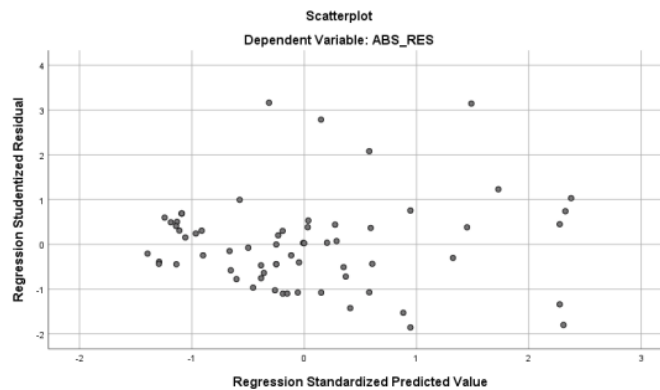
(1) variabel Rekrutmen memiliki *tolerance* $0.990 \geq 0.10$ dan VIF sebesar $1.010 \leq 10,00$

(2) variabel seleksi memiliki tolerance $0.939 \geq 0.10$ dan VIF sebesar $1.065 \leq 10,00$

(3) variabel Pengalaman memiliki tolerance $0.979 \geq 0.10$ dan VIF sebesar $1.022 \leq 10,00$

(4) Variabel Penempatan Tenaga Kerja memiliki tolerance $0.950 \geq 0.10$ VIF sebesar $1.053 \leq 10,00$

Dapat disimpulkan dari nilai tersebut dinyatakan tidak terjadi multikolinearitas dalam penelitian ini.



Gambar 3. Uji Heteroskedastisitas

Sumber: Data Primer diolah, 2023

Hasil dari pengujian scatterplot, terlihat titik-titik menyebar secara acak dan tidak membentuk sebuah pola tertentu yang jelas dan tersebar baik di atas maupun di bawah angka nol. Maka dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi gejala heteroskedastisitas pada data penelitian, sehingga pengujian asumsi klasik dapat dilanjutkan kepada pengujian – pengujian berikutnya. Analisis Regresi Linier Berganda

Table 7.

Uji Regresi Linear Berganda

Model	Coefficients ^a						
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
(Constant)	.887	1.678		.529	.599		
1 Rekrutmen	.304	.114	.314	2.655	.010	.173	5.774
Seleksi	.067	.077	.084	.880	.382	.266	3.766
Pengalaman	.232	.096	.264	2.400	.019	.200	4.999
Penempatan							
Tenaga Kerja	.345	.093	.330	3.719	.000	.308	3.242

a. Dependent Variable: Kinerja

Karyawan

Sumber: Data Primer diolah, 2024

Berdasarkan pada tabel diatas maka dapat disusun model penelitian persamaan regresinya adalah sebagai berikut :

$$Y = 0,887 + 0,304X_1 + 0,067X_2 + 0,232X_3 + 0,345X_4 + e$$

Uji t (Parsial)
 Tabel 8.

Coefficients^a

Model		Unstandardized		Standardized	t	Sig.
		Coefficients		Coefficient		
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	.169	1.285		.131	.896
	Rekrutmen	.451	.169	.324	2.661	.010
	Seleksi	.415	.143	.359	2.906	.003
	Pengalaman	-.025	.144	-.019	-.170	.865
	Penempatan tenaga kerja	.396	.173	.313	2.289	.026

a. Dependent Variable: Kinerja karyawan

Hasil pengujian parsial pada penelitian ini dijelaskan sebagai berikut:

a. Hipotesis 1

Dari tabel diatas menunjukkan bahwa variabel Rekrutmen (X1) terhadap kinerja karyawan (Y) dengan nilai t hitung (2,661 > t tabel 2,000) dan nilai signifikan 0,010 < 0,05 sehingga hipotesis diterima terdapat pengaruh positif dan signifikan antara X1 terhadap Y.

b. Hipotesis 2

Dari tabel diatas menunjukkan bahwa variabel Pengalaman (X2) terhadap kinerja karyawan (Y) dengan nilai t hitung 2,906 > t tabel 2,000) dan nilai signifikan 0,03 < 0,05 sehingga hipotesis diterima terdapat pengaruh positif dan signifikan antara X2 terhadap Y.

c. Hipotesis 3

Dari tabel diatas menunjukkan bahwa variabel pengalaman (X3) terhadap kinerja karyawan (Y) dengan nilai t hitung (0,170 < t tabel 2,000) dan nilai signifikan 0,865 > 0,05 sehingga hipotesis ditolak dan tidak terdapat pengaruh positif dan signifikan antara X3 terhadap Y.

d. Hipotesis 4

Dari tabel diatas menunjukkan bahwa variabel Penempatan tenaga kerja (X4) terhadap kinerja karyawan (Y) dengan nilai t hitung (2,289 > t tabel 2,000) dan nilai signifikan

$0,02 < 0,05$ sehingga hipotesis diterima terdapat pengaruh positif dan signifikan antara X4 terhadap Y.

Uji F (Simultan)

Uji f dilakukan dengan tujuan menguji pengaruh variabel bebas secara bersama-sama terhadap variabel terikat. Nilai F hitung akan dibandingkan dengan nilai F tabel.

Tabel 9
Uji F (Simultan)

ANOVA						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	4312.242	5	1078.061	151.849	.000 ^b
	Residual	425.973	60	7.100		
	Total	4738.215	65			

a. Dependent Variable: Kinerja karyawan

b. Predictors: (Constant), Penempatan tenaga kerja, Pengalaman, Rekrutmen, Seleksi

Sumber: Data Primer diolah, 2024
 Hasil uji F menunjukkan nilai F hitung sebesar $151.849 > 2,523$ F tabel dan nilai signifikan sebesar $0,000 < 0,05$ sehingga keputusan yang diambil adalah H_0 ditolak dan H_a diterima. Hasil ini menunjukkan bahwa variabel Rekrutmen (X1), Seleksi (X2), Pengalaman (X3) dan Penempatan Tenaga Kerja (X4) secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap Kinerja karyawan(Y)

Kesimpulan

Penelitian ini bertujuan mengetahui pengaruh rekrutmen, seleksi, pengalaman dan penempatan tenaga kerja terhadap kinerja karyawan PT.Wohlrab Indonesia Batam. Berdasarkan hasil pengujian dan analisis terhadap data yang telah dikumpulkan maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Rekrutmen secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja. Artinya Rekrutmen sebagai variabel bebas, secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan sebagai variabel terikat.
2. Seleksi secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Artinya seleksi sebagai variabel bebas, secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan sebagai variabel terikat.
3. Pengalaman secara parsial tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Artinya Pengalaman sebagai variabel bebas, secara parsial tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan sebagai variabel terikat.
4. Penempatan Tenaga Kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Artinya penempatan tenaga kerja sebagai variabel bebas, secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan sebagai variabel terikat.
5. Dari hasil penelitian uji F menunjukkan bahwa Rekrutmen, seleksi, pengalaman dan penempatan tenaga kerja secara bersama-sama (simultan) mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan PT.wohlab indonesia

Saran

Berdasarkan hasil penelitian, pembahasan, dan kesimpulan yang telah dipaparkan diatas maka saran yang dapat diberikan penulis untuk perbaikan penelitian selanjutnya dimasa yang akan datang adalah sebagai berikut:

1. Perusahaan tetap harus menjaga dan meningkatkan rekrutmen guna untuk meningkatkan kinerja karyawan dalam perusahaan tersebut
2. Perusahaan perlu menjaga dan meningkatkan proses seleksi agar karyawan mampu memahami lingkungan kerja sebelum memasuki dunia pekerjaan.
3. Pengalaman juga dapat mempengaruhi kinerja karyawan dalam bekerja, untuk itu sebaiknya atasan atau pimpinan perusahaan dapat melihat skill yang sudah dimiliki karyawan
4. Perusahaan perlu menempatkan karyawan sesuai dengan bidangnya, agar kinerja karyawan dapat lebih baik sehingga karyawan dapat berkontribusi sesuai dengan yang diharapkan perusahaan
5. Kinerja karyawan harus diperhatikan dengan baik agar organisasi dapat berjalan dengan optimal
6. Hasil penelitian ini dapat dijadikan suatu referensi sederhana dalam pertimbangan kebijakan yang ada, sehingga pembaharuan untuk meningkatkan kepuasan kerja karyawan dapat berjalan dengan baik.

DAFTAR PUSTAKA

- Ade, Rachmawati. (2017). Proses Perekrutan Dan Seleksi Karyawan. Vol 4, Jakarta:PT. Alfa Trans Jaya
- Afandi. (2018) Manajemen Sumber Daya Manusia, Grasindo, Jakarta
- Alwi, M., & Sugiono, E. (2020). Pengaruh Rekrutmen, Penempatan Kerja Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pt Indoturbine Jakarta Pusat. *Oikonomia: Jurnal Manajemen*,
- Diana A, dan Tjiptono F. (2017) Total Quality Management, Edisi Revisi, Penerbit Andi, Yogyakarta
- Fathoni, Abdurrahmat (2019). Organisasi dan Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Rineka Cipta
- Hasibuan, Melayu (2019). Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi Revisi. Jakarta: Bumi Aksara
- Hutapea P., (2017) Competencies Based Integrated HR System ([http:// ww.HRD Club](http://ww.HRD Club), diakses 28 Januari 2022)
- Katodikromo, Tewal dan Trang, (2018) Rekrutmen, Pelatihan Kerja Dan Pengaruh pada kinerja Karyawan CV. Celebes Indonesia Sakti Mer 99 Mega Manado. Manado: Universitas Sam Ratulangi
- Kenna. Mc. E dan Beech. N., (2019) The Essence Of MSDM, Edisi Bahasa Indonesia, Penerbit Andi, Yogyakarta
- Mathis dan Jackson (2017). Metodologipenelitian. Yogyakarta: Bina Aksara.
- Hasibuan, Malayu SP, (2018). ManajemenSumber Daya Manusia Jakarta: Penerbit Bumi Aksara.
- Sunarsi, Teguh. (2018). Manajemen SumberDaya Manusia. Bagian penerbit STIEYKPN. Yogyakarta.

- Handoko, (2019) *Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Organisasi*, Jakarta, Cikal Sakti
- Notoatmaja, (2019). *Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bineka Cipta
- Poernomo, H. (2019). Pengaruh Rekrutmen Dan Seleksi Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Telkom Indonesia, Tbk Cabang Sidoarjo. *J-MACC: Journal of Management and Accounting*.
- Rivai, (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Graha Ilmu
- Sahud, dan Djumadidan, (2021) *Peningkatan Prestasi Kerja Karyawan Pada Dinas Perhubungan Provinsi Kalimantan Barat*
- Sastrohadiwiry, (2016) *Performance Management*. Edisi Bahasa Indonesia. Sun. Jakarta
- Sedarmayanti. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Pustaka Setia
- Siagian, (2021). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara
- Simamora, (2017). *Pengaruh rekrutmen dan seleksi terhadap kinerja*. Bandung
- Sugiyono, (2020). *Pelatihan dan Pengembangan untuk Meningkatkan Kinerja SDM*. Bandung: Alfabeta
- Sulistiyani, (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Graha Ilmu
- Tohardi. (2018). Pengaruh Rekrutmen, Seleksi, Dan Penempatan Tenaga Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada Pt. Bank Papua Jayapura. *Future: Jurnal Manajemen Dan Akuntansi*,
- Wahyudi, (2017) *Pedoman Penyelia*, Boulter. N, Dalziel. M
- Wali, Qhifari Zaka; 2020 Sunaryo, Hadi; Pardiman, Pardiman. Pengaruh Rekrutmen Dan Pengalaman Kerja Terhadap Prestasi Kerja Dengan Penempatan Kerja Sebagai Variabel Intervening. *Jurnal Ilmiah Riset Manajemen*
- Widodo, (2017). *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Pustaka Belajar